

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan memiliki berbagai sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam kegiatan aktivitas bisnis perusahaan. Karyawan memiliki peran yang besar untuk menjalankan berbagai aktivitas di dalam perusahaan seperti aktivitas keuangan, aktivitas produksi, hingga aktivitas penjualan untuk mencapai suatu tujuan keberlangsungan hidup perusahaan. Karyawan adalah aset yang berharga di dalam perusahaan yang harus dipelihara dan dipertahankan, oleh karena itu perusahaan harus bisa memotivasi karyawan atau tenaga kerjanya supaya mereka dapat memaksimalkan kegiatan yang dapat menunjang aktivitas perusahaan. Perusahaan wajib memberikan balas jasa atas kontribusi yang diberikan karyawan terhadap perusahaan sehingga karyawan berhak mendapatkan kompensasi dalam bentuk gaji atau upah.

Gaji dan upah merupakan biaya yang wajib dikeluarkan oleh perusahaan dalam kegiatan operasional sehari-hari sebagai suatu imbalan terhadap karyawan yang telah memberikan tenaga dan pikiran atas kinerja yang diberikan untuk memajukan perusahaan. Menurut Mulyadi (2016:309), gaji merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang telah dilakukan oleh karyawan yang memiliki jenjang jabatan manajer, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang telah dilakukan oleh pelaksana (buruh). Pada umumnya gaji

dibayarkan secara tetap perbulan, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang telah dihasilkan oleh karyawan.

Gaji dan upah adalah suatu pengeluaran terbesar bagi perusahaan yang memerlukan ketelitian dalam perhitungan, pencatatan yang memadai, dan pembayaran sehingga diperlukan suatu sistem yang mampu untuk mengendalikan gaji dan upah serta harus dikelola dengan baik dan tepat oleh perusahaan agar tidak terjadi penyelewengan di dalam pemberian dan penetapan gaji. Sistem akuntansi yang memadai akan berdampak pada pengendalian internal yang baik demi tujuan pengendalian internal perusahaan bisa tercapai. Tujuannya adalah untuk menjaga kekayaan perusahaan dan mengendalikan keakuratan data akuntansi yang digunakan sehingga prosedur-prosedur yang terdapat dalam sistem penggajian dan pengupahan dapat dijalankan secara efektif dan efisien.

Semua perusahaan wajib menggunakan sistem pengendalian internal di dalam sistem akuntansinya. Pengendalian internal dapat dikembangkan dalam tingkat kompleksitas dan efektivitas. Menurut Widjajanto (2001:18), menjelaskan bahwa pengendalian internal memiliki tujuan untuk menjaga integritas informasi akuntansi, melindungi aktiva perusahaan terhadap kecurangan, pemborosan, dan pencurian yang dilakukan oleh pihak internal maupun pihak eksternal perusahaan. Selain itu pengendalian internal juga dapat memudahkan pelacakan kesalahan yang disengaja maupun tidak disengaja sehingga dapat memudahkan

dalam prosedur audit. Supaya perusahaan dapat dikendalikan dan berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pemilik, maka pemilik harus memiliki sistem pengendalian internal yang tepat dalam kegiatan operasional perusahaan.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Endang (2016), yang melakukan penelitian di PT. Perkebunan Mitra Ogan (Kebun Batanghari Leko) menghasilkan temuan bahwa dari sistem pengotorisasian, prosedur pencatatan dan unsur karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggungjawab terhadap sistem pengendalian internal yang telah diterapkan sudah dilaksanakan dengan baik, walaupun masih terjadi beberapa kelemahan dalam penerapan pengendalian internal yang dilihat dari unsur struktur organisasi terdapat perangkapan jabatan. Selain itu dilihat dari unsur praktik yang sehat PT. Perkebunan Mitra Ogan (Kebun Batanghari Leko) tidak melakukan verifikasi atas dokumen penggajian kepada bagan akuntansi.

Selain itu, masalah yang terjadi dalam sistem pengendalian internal penggajian dan pengupahan seperti yang terjadi pada PT. Sarana Utama di Surabaya menyatakan bahwa dimana perusahaan tersebut masih ada beberapa kelemahan yang terkait dengan mencatat kehadiran karyawan perusahaan menggunakan kartu hadir karyawan secara manual serta pada struktur organisasi belum memisahkan tanggungjawab fungsional secara tegas. Hal ini terkait dengan adanya perangkapan fungsi gaji dan pembayaran gaji yang dilakukan oleh satu fungsi yaitu bagian personalia

menunjukkan kurang internal cek sehingga data yang dihasilkan kurang dapat dipercaya sehingga sistem informasi akuntansi pengendalian dan perencanaan berpengaruh terhadap lemahnya fungsi pengawasan yang dilakukan (Setiawan, 2013).

Perusahaan yang memiliki sistem akuntansi penggajian dan pengupahan yang memadai akan mempermudah para pimpinan untuk melakukan besaran penetapan gaji dan upah karyawan yang baik dan layak, perusahaan juga lebih mudah melakukan pengawasan sehingga perhitungan dan pencatatan gaji dan upah yang akurat dapat digunakan untuk pengambilan keputusan. Oleh karena itu perusahaan harus memiliki pengendalian internal yang baik. Dimana pengendalian itu diperlukan manajemen agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan demikian pengendalian internal penting untuk menunjang efektifitas kinerja suatu perusahaan.

Berdasarkan kajian penelitian diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian pada objek yang berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya. Peneliti akan melakukan penelitian di PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Bangelan. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan produksi kopi dengan sumber daya manusia yang cukup banyak. Dengan semakin ketatnya persaingan antar perusahaan khususnya pabrik kopi yang memiliki sistem yang lebih unggul ditambah dengan masuknya kopi import di Indonesia sehingga PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Bangelan harus mampu lebih unggul

dari para pesaingnya. Selain itu karena PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Bangelan memiliki jumlah tenaga kerja yang tidak sedikit sehingga dibutuhkan pengendalian dalam hal penggajian dan pengupahan, karena bahan baku memiliki sifat musiman dimana pabrik baru akan memulai produksi ketika bahan baku siap panen. Karena biaya gaji dan upah yang dikeluarkan sangat banyak mengingat banyaknya tenaga kerja yang dimiliki maka butuh sistem pengendalian yang baik agar tidak terjadi pemborosan aset perusahaan akibat kesalahan dalam pembayaran dan penetapan gaji dan upah.

Berdasarkan uraian diatas, maka disusunlah penelitian ini dengan judul **“Analisis Sistem Pengendalian Internal Atas Penggajian dan Pengupahan (Studi Kasus pada PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Bangelan Kec. Wonosari Kab. Malang)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang dipaparkan, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem pengendalian internal atas penggajian dan pengupahan yang diterapkan pada PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Bangelan?
2. Apakah sistem pengendalian internal atas penggajian dan pengupahan yang diterapkan di PT Perkebunan Nusantara sudah berjalan efektif ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang dipaparkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mendeskripsikan sistem pengendalian internal penggajian dan pengupahan yang diterapkan pada PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Bangelan.
- b. Untuk menganalisis sistem pengendalian internal penggajian dan pengupahan yang telah diterapkan pada PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Bangelan.

2. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini, maka diharapkan agar dapat memberi manfaat sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi bagi peneliti lain yang nantinya akan meneliti tentang sistem pengendalian internal penggajian dan pengupahan.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan kinerja keuangan terutama dalam melaksanakan sistem pengendalian internal penggajian dan pengupahan yang baik dan efektif dan menentukan strategi agar mampu bersaing di dunia bisnis.